

# CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO dell'Artigianato e delle PMI della COMUNICAZIONE

Milano, lì 26 giugno 2025

Tra

CONFARTIGIANATO IMPRESE LOMBARDIA

rappresentata dal Presidente regionale Eugenio Massetti, assistito dal Segretario regionale Carlo Piccinato, dal Responsabile regionale politiche del lavoro e formazione Mario Martinelli e dai Presidenti regionali Davide Riva categoria Grafici e Davide Meani categoria ICT

CNA LOMBARDIA

rappresentata dal Presidente regionale Giovanni Bozzini, assistito dal Segretario regionale Stefano Binda e dal Responsabile relazioni sindacali Maurizio Negrini

CLAAI LOMBARDIA

rappresentata dal Segretario Generale Marco Accornero, assistito dal Responsabile sindacale Giuseppe Lazzeroni

CASARTIGIANI LOMBARDIA

rappresentata dal Segretario Generale Mauro Sangalli, assistito dal Responsabile politiche del lavoro Antonio Orlandi

e

SLC CGIL LOMBARDIA

rappresentata, per la Segreteria Regionale, da Giovanni Fagone

FISTel CISL LOMBARDIA

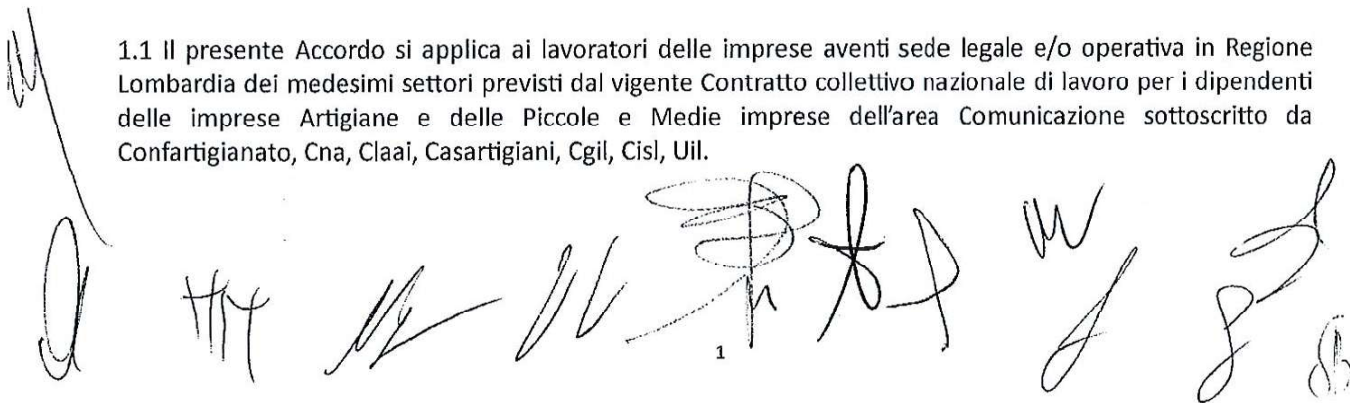
rappresentata dal Segretario Regionale Giuseppe Autiero

UILCOM UIL LOMBARDIA

rappresentata dal Segretario Regionale Tommaso Argentiero

## Articolo 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE

1.1 Il presente Accordo si applica ai lavoratori delle imprese aventi sede legale e/o operativa in Regione Lombardia dei medesimi settori previsti dal vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese Artigiane e delle Piccole e Medie imprese dell'area Comunicazione sottoscritto da Confartigianato, Cna, Clai, Casartigiani, Cgil, Cisl, Uil.



1

## Articolo 2 - ORARIO ORDINARIO DI LAVORO

2.1 La durata massima dell'orario ordinario di lavoro è di 40 ore la settimana, distribuite su 5 o 6 giornate lavorative.

## Articolo 3 - DIFFERENTE MODULAZIONE ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE

3.1 A livello aziendale la durata massima dell'orario ordinario di lavoro settimanale può essere computata anche come media in un periodo di 12 mesi e possono essere definite diverse distribuzioni dell'orario ordinario di lavoro settimanale, previa informativa alle lavoratrici e ai lavoratori interessati e alla rappresentanza sindacale (RSA/RSU ove costituite o al Rappresentante sindacale di bacino).

La durata media dell'orario di lavoro ai fini dell'art. 4 comma 4 del D.Lgs. n.66/2003 è calcolata con riferimento ad un periodo di 12 mesi.

3.2 In presenza di specifiche esigenze tecnico, produttive ed organizzative aziendali, previa informativa alle lavoratrici e ai lavoratori interessati e alla rappresentanza sindacale (RSA/RSU ove costituite o al Rappresentante sindacale di bacino), l'azienda potrà anche adottare regimi di orario che includano prestazioni lavorative in giornate domenicali, per un numero massimo di 9 giornate annue con maggiorazione del 30%. Tale maggiorazione non è cumulabile con quanto previsto dall'articolo 27 del CCNL.

3.3 Il riposo compensativo, inderogabile per norma, sarà fruito nella settimana successiva a quella della prestazione domenicale.

## Articolo 4 - REGIME DI FLESSIBILITA'

4.1 Per fare fronte a improvvise e/o non preventivabili variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, in alternativa al regime previsto dall'articolo 30 del CCNL, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi con superamento dell'orario ordinario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali per un periodo massimo di 6 mesi.

4.2 Di tali regimi di orario e della presumibile durata è data preventiva informazione alle lavoratrici e ai lavoratori interessati e alla rappresentanza sindacale (RSA/RSU ove costituite o al Rappresentante Sindacale di bacino).

4.3 A fronte del superamento dell'orario contrattuale l'azienda corrisponderà al lavoratore, di norma entro un periodo di 6 mesi, ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di riposi compensativi.

4.4 I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione.

4.5 Le ore di superamento e quelle di corrispondente riduzione confluiranno in un conto ore individuale.

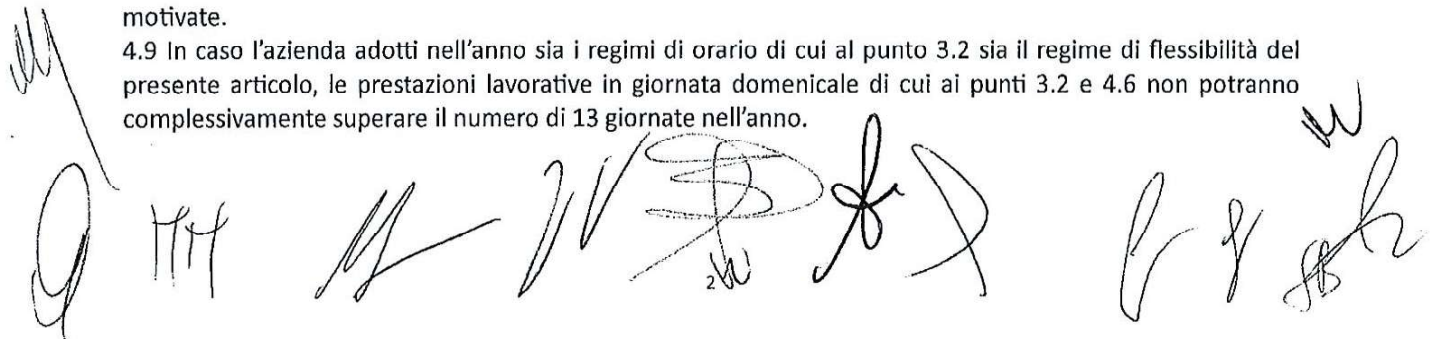
Al termine del periodo definito per le eventuali ore in eccedenza rispetto all'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 15%, da liquidarsi entro il mese successivo.

4.6 Tali regimi di orario potranno estendersi a giornate domenicali per un numero di 6 giornate in un periodo massimo di 6 mesi, retribuite con maggiorazione del 30% e durata della prestazione non inferiore a 6 ore. L'estensione alle giornate domenicali non è consentita contemporaneamente all'adozione dei regimi di orario domenicale di cui al punto 3.2 del presente Accordo.

4.7 Le maggiorazioni di cui ai punti 4.5 e 4.6 del presente articolo non sono cumulabili con quanto previsto dagli articoli 27 e 30 del CCNL.

4.8 L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali motivate.

4.9 In caso l'azienda adotti nell'anno sia i regimi di orario di cui al punto 3.2 sia il regime di flessibilità del presente articolo, le prestazioni lavorative in giornata domenicale di cui ai punti 3.2 e 4.6 non potranno complessivamente superare il numero di 13 giornate nell'anno.





## Articolo 5 - ALTRI REGIMI DI ORARIO – BANCA ORE

5.1 Per fare fronte alle frequenti e non programmabili variazioni di intensità nell'attività aziendale, l'orario contrattuale di lavoro settimanale previsto dalla contrattazione nazionale a decorrere dalla sottoscrizione del presente contratto regionale, sarà realizzato come media nell'arco temporale del mese di calendario, previo accordo tra il datore di lavoro e il dipendente (allegato 1).

5.2 Nel caso in cui alla fine di ciascun mese le ore prestate siano eccedenti quelle normali retribuibili nel mese le ore eccedenti saranno accantonate nel conto individuale denominato banca ore, comprensivo, delle ore supplementari, dello straordinario.

5.3 Su richiesta del datore di lavoro, per situazioni di crisi o riduzioni impreviste di ordini che costituirebbero causa di richiesta di accesso agli ammortizzatori sociali, allo scopo di contenere l'eventuale ricorso agli stessi ammortizzatori sociali e mantenere i livelli occupazionali si potrà usare sino ad un massimo del 50% delle ore accantonate.

5.4 Le restanti ore potranno essere utilizzate, previo accordo, da parte dei lavoratori, individualmente con permessi di mezza o di una giornata, anche con possibilità di allungamento dei periodi feriali.

5.5 Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla disciplina del vigente CCNL.

5.6 Trascorso il periodo fissato dal CCNL al lavoratore sarà liquidato l'importo corrispondente al monte ore eventualmente non ancora recuperato a quella data: tale importo deve essere calcolato sulla base della retribuzione in atto al momento della liquidazione. In tal caso l'impresa dovrà comunicare ai lavoratori quanto previsto dall'allegato 2 e dovrà inviare specifica comunicazione (allegato 3) ad Elba. La possibilità di adottare tale modalità gestionale dell'orario è vincolata all'invio di tale comunicazione ad Elba.

5.7 Elba fornirà alle parti, per il tramite dell'Osservatorio regionale, un elaborato statistico contenente l'andamento delle richieste che diverrà oggetto di confronto congiunto.

5.8 La comunicazione, redatta secondo lo schema allegato, dovrà riportare la ragione sociale dell'impresa, l'attività svolta, il numero di dipendenti complessivi in forza alla data di invio, il numero di dipendenti che hanno aderito a tale modalità di compensazione di orario.

## Articolo 6 - MALATTIA

6.1 Dal 1 luglio ad integrazione e parziale modifica di quanto disposto dall'art. 62 del CCNL Area Comunicazione vigente, durante i primi 3 giorni di malattia (periodo di carenza), per i casi in cui non è prevista l'integrazione economica a carico del datore di lavoro, il lavoratore ha diritto ad un trattamento economico, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione.

6.2 Nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio – 31 dicembre) il trattamento economico, a carico del datore di lavoro, di cui al comma precedente è corrisposto al 100% per i primi tre eventi di malattia, mentre cesserà di essere corrisposto a partire dal quarto evento.

6.3 In sede di rinnovo del presente contratto le parti si impegnano a valutare gli impatti e conseguenze del presente istituto.

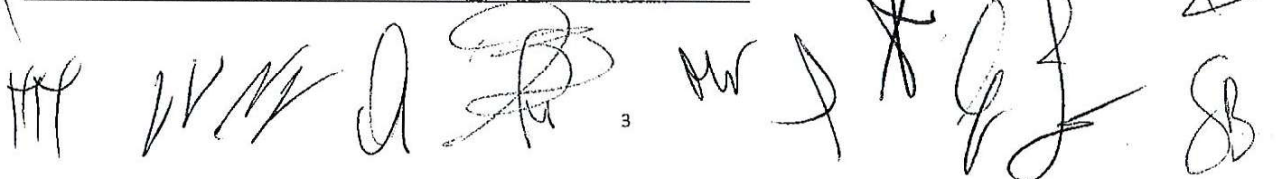
## Articolo 7 - SMART WORKING

7.1 Le parti sottoscriveranno un accordo quadro regionale sul lavoro agile a latere della presente intesa per definire l'uso e la gestione del lavoro agile nelle imprese artigiane secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dal protocollo interconfederale del 21 dicembre 2021.

7.2 Come definito dalla normativa in oggetto sarà obbligatorio sottoscrivere accordi individuali tra datore di lavoro e lavoratore lavoratrici che intende accedere al lavoro agile.

7.3 A tal fine le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il 31 ottobre 2025.

## Articolo 8 - VIOLENZA, MOLESTIE E DISCRIMINAZIONE DI GENERE



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including the union and the employer.

8.1 Le parti si impegnano a promuovere e diffondere, all'interno dei contesti organizzativi e aziendali, il principio dell'inaccettabilità di ogni atto o comportamento che si configuri quale molestia o violenza nei luoghi di lavoro, come previsto dalla Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro del 2019.

8.2 Il luogo di lavoro deve divenire sempre più luogo di solidarietà, di consapevolezza e di avanzamento culturale avverso la discriminazione di genere e ogni violenza sessista, psicologica e fisica.

8.3 Le parti si impegnano a:

- sensibilizzare le aziende affinché anche la materia del contrasto alla violenza, alle discriminazione e molestie sia esaminata come rischio specifico nell'ambito della valutazione di cui all'art. 28 del D.Lgs. n.81/2008;
- promuovere azioni formative e informative sul tema, anche coinvolgendo gli attori della sicurezza presenti;
- rafforzare nel catalogo delle prestazioni degli Enti bilaterali azioni specifiche di supporto a vittime di violenza (aiuto economico e supporto psicologico).

#### Articolo 9- ASSEMBLEA

9.1 Fermo restando il diritto all'assemblea sancito dall'articolo 6 del CCNL vigente, le parti convengono che particolare attenzione sarà dedicata alla promozione del sistema bilaterale Lombardo.

#### Articolo 10 – PREMIO DI PRODUZIONE COLLETTIVO REGIONALE

10.1 L'istituto denominato "premio di produzione collettivo regionale", previsto dai CCRL 24 ottobre 1997 e 12 febbraio 2001, è erogato sino al 30 settembre 2025.

#### Articolo 11 - ELEMENTO REGIONALE LOMBARDIA

11.1 Dal 1 ottobre 2025:

- l'istituto denominato "premio di produzione collettivo regionale", di cui al precedente articolo 10 cessa di essere erogato;
- i relativi importi pari a

| Area Comunicazione | Livello | Importo |
|--------------------|---------|---------|
|                    | 1A      | 41,32   |
|                    | 1B      | 35,64   |
|                    | 2       | 31,5    |
|                    | 3       | 27,89   |
|                    | 4       | 24,79   |
|                    | 5BIS    | 20,66   |
|                    | 5       | 19,11   |
|                    | 6       | 16,53   |
|                    | App 5   | 9,55    |

sono conglobati nel nuovo istituto denominato Elemento Regionale Lombardia che segue;

- a tutti gli operai, impiegati, quadri é erogato l'Elemento Regionale Lombardia (E.R.L.) nelle misure mensili come da prospetto che segue:



|                                                 |                | Dal 1 ottobre 2025 | Dal 1 luglio 2026 | Dal 1 febbraio 2027 |
|-------------------------------------------------|----------------|--------------------|-------------------|---------------------|
| <b>Imprese artigiane<br/>Area Comunicazione</b> | <b>Livello</b> | <b>Importo</b>     | <b>Importo</b>    | <b>Importo</b>      |
|                                                 | 1A             | 66,62              | 79,27             | 91,91               |
|                                                 | 1B             | 57,69              | 68,71             | 79,74               |
|                                                 | 2              | 52,18              | 62,53             | 72,87               |
|                                                 | 3              | 47,29              | 56,99             | 66,69               |
|                                                 | 4              | 42,79              | 51,79             | 60,79               |
|                                                 | 5BIS           | 37,13              | 45,36             | 53,59               |
|                                                 | 5              | 34,85              | 42,72             | 50,60               |
|                                                 | 6              | 31,35              | 38,77             | 46,18               |

|                                   |                | Dal 1 ottobre 2025 | Dal 1 luglio 2026 | Dal 1 febbraio 2027 |
|-----------------------------------|----------------|--------------------|-------------------|---------------------|
| <b>PMI<br/>Area Comunicazione</b> | <b>Livello</b> | <b>Importo</b>     | <b>Importo</b>    | <b>Importo</b>      |
|                                   | 1A             | 66,88              | 79,66             | 92,43               |
|                                   | 1B             | 57,91              | 69,05             | 80,19               |
|                                   | 2              | 52,40              | 62,85             | 73,29               |
|                                   | 3              | 47,49              | 57,29             | 67,09               |
|                                   | 4              | 42,98              | 52,07             | 61,16               |
|                                   | 5BIS           | 37,29              | 45,61             | 53,93               |
|                                   | 5              | 35,01              | 42,97             | 50,92               |
|                                   | 6              | 31,51              | 39,00             | 46,48               |

11.2 Gli importi erogati a titolo di E.R.L. rappresentano retribuzione, su base mensile, che ha efficacia su tutti gli istituti diretti, indiretti e differiti di origine legale o contrattuale, TFR compreso.

11.3 Ai lavoratori assunti con rapporto di apprendistato gli importi di cui sopra sono riconosciuti applicando le percentuali di cui agli articoli 36 parte prima e 3 parte seconda del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro.

#### Articolo 12 - WELFARE AZIENDALE CONTRATTUALE

12.1 Dal 1 gennaio 2025, annualmente le aziende devono mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare (nell'ambito di quanto previsto dall'articolo 51 del DPR 22 dicembre 1986, n.917) per un valore pari a euro 28,00 per ciascun mese (di calendario) in cui il lavoratore è in forza nell'anno presso l'impresa (computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni), da utilizzare entro il 31 dicembre dell'anno successivo.

12.2 Per i lavoratori a tempo parziale, il cui orario di lavoro è pari o inferiore al 50% del normale orario di lavoro nel mese di maturazione, il valore spettante è di euro 14,00.

12.3 I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto e di ogni altro istituto contrattuale.

12.4 Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

12.5 In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il lavoratore perde il diritto agli strumenti di welfare non ancora maturati al momento di presentazione delle dimissioni o di comunicazione della risoluzione del rapporto. Gli strumenti di welfare maturati devono essere resi disponibili al lavoratore entro la fine del mese successivo a quello di risoluzione del rapporto di lavoro.

12.6 I periodi di aspettativa non retribuita né indennizzata non danno diritto agli strumenti welfare di cui al presente articolo.

12.7 Gli strumenti di welfare sono resi disponibili da ciascuna azienda:

-nel mese di novembre per i valori maturati nei mesi da maggio a ottobre;

-nel mese di maggio per i valori maturati da novembre a aprile.

Limitatamente all'anno 2025 gli strumenti di welfare sono resi disponibili:

-nel mese di agosto, per i valori maturati nei mesi da gennaio 2025 a maggio 2025;

-nel mese di novembre per i valori maturati da giugno 2025 a ottobre 2025.

12.8 Limitatamente all'anno 2025 le disposizioni del presente articolo si applicano ai soli lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente accordo o assunti successivamente a tale data.

12.9 Le parti si impegnano, in caso di modifica della normativa vigente, a incontrarsi per valutare impatto e conseguenze di tali modifiche normative, fermo restando il valore convenuto nel presente accordo.

### Articolo 13 – FORMAZIONE

Valorizzare le competenze, la fidelizzazione, nonché il governo del ricambio generazionale trovano reale compimento nella formazione continua.

Le Parti definiranno, nell'ambito della Articolazione della Lombardia di Fondartigianato un piano formativo regionale dedicato alle imprese e ai lavoratori che rientrano nell'ambito di applicazione del presente Contratto regionale di lavoro.

### Articolo 14 – OSSERVATORIO REGIONALE

Le Parti sollecitano le rispettive organizzazioni confederali ad attivare l'Osservatorio regionale dell'Artigianato, già prevista alla contrattazione collettiva regionale lombarda.

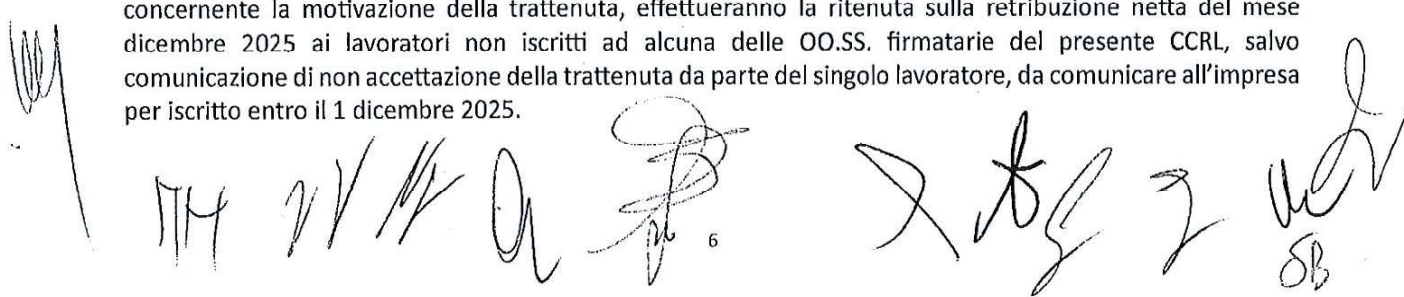
Le Parti si incontreranno, di norma ogni sei mesi, al fin di analizzare i dati e le informazioni rese disponibili nell'ambito dell'Osservatorio regionale.

L'Osservatorio, attraverso il supporto di ELBA, dedicherà particolare attenzione ai seguenti temi: occupazione/occupazione femminile (gender gap), tipologie dei contratti accesi, ricorso al tempo parziale (volontario e involontario), formazione, orari di lavoro, utilizzo straordinari e flessibilità, salute e sicurezza, utilizzo degli ammortizzatori sociali, nuove professioni digitali, incidenza dell' AI nei processi produttivi, investimenti e fatturato per i vari settori merceologici.

### Articolo 15 – CONTRIBUTO PER IL RINNOVO CONTRATTUALE

15.1 Secondo le modalità stabilite dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti, le imprese effettueranno ai lavoratori una ritenuta fissa di euro 15,00 una tantum da effettuarsi sulla retribuzione del mese di dicembre 2025, a titolo di contributo straordinario per il rinnovo del CCRL Lombardia, che verrà trasferito alle OO.SS. stesse.

Le aziende dopo avere consegnato, con la retribuzione del mese di ottobre 2025 la comunicazione concernente la motivazione della trattenuta, effettueranno la ritenuta sulla retribuzione netta del mese dicembre 2025 ai lavoratori non iscritti ad alcuna delle OO.SS. firmatarie del presente CCRL, salvo comunicazione di non accettazione della trattenuta da parte del singolo lavoratore, da comunicare all'impresa per iscritto entro il 1 dicembre 2025.



Le OO.SS. unitariamente provvederanno a comunicare alle Associazioni Imprenditoriali, l'IBAN sul quale versare le quote raccolte.

#### Articolo 16 - DECORRENZA E DURATA

16.1 Fatte salve eventuali diverse previsioni convenute per i singoli istituti, il presente Accordo decorre dalla data di sottoscrizione e sino al 30 giugno 2029. Continuerà a produrre i suoi effetti fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

#### Articolo 17 – DEPOSITO

17.1 Il presente accordo ed il relativo allegato saranno depositati a cura della Bilateralità artigiana lombarda in conformità alle disposizioni vigenti.

CONFARTIGIANATO IMPRESE LOMBARDIA

SILCOGIL LOMBARDIA

CNA LOMBARDIA

FISTE/CISL LOMBARDIA

CLAAI LOMBARDIA

UILCOM UIL LOMBARDIA

CASARTIGIANI LOMBARDIA



COMUNICAZIONE PER UTILIZZO ORARIO

ai sensi Contratto Collettivo Regionale di Lavoro dell'Artigianato e delle PMI area Comunicazione  
della Lombardia 26 giugno 2025

Il sottoscritto \_\_\_\_\_  
in qualità di titolare / legale rappresentante della ditta \_\_\_\_\_  
avente sede in \_\_\_\_\_  
indirizzo \_\_\_\_\_  
esercente attività di \_\_\_\_\_

con la presente comunica

che applicherà dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ il regime di orario così come  
previsto dall'art. 5 del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro 26 giugno 2025.

Voglia restituire copia della presente debitamente controfirmata per ricevuta e accettazione

Data \_\_\_\_\_

Firma titolare / legale rappresentante e timbro ditta

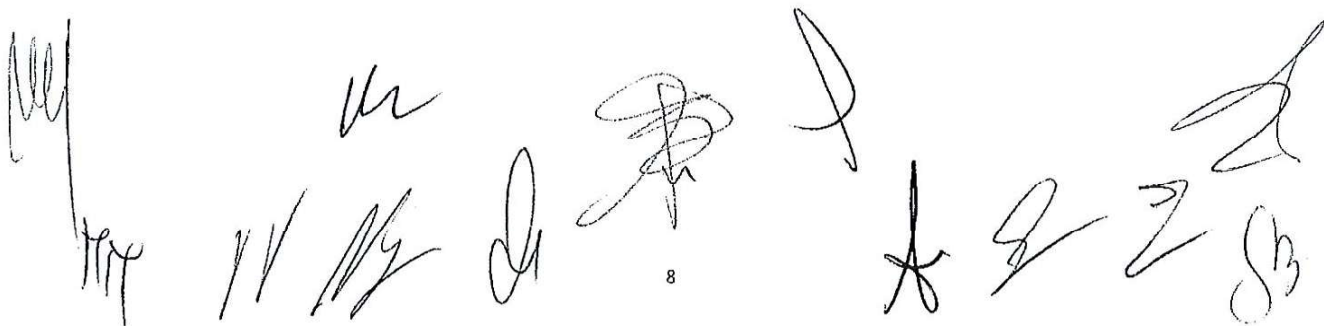
\_\_\_\_\_

Il / La lavoratore / lavoratrice  
per ricevuta e accettazione

Data \_\_\_\_\_

Firma

\_\_\_\_\_





## ACCORDO

ai sensi Contratto Collettivo Regionale di Lavoro dell'Artigianato e delle PMI area Comunicazione  
della Lombardia 26 giugno 2025

Tra la ditta \_\_\_\_\_ avente sede in \_\_\_\_\_ in via \_\_\_\_\_ rappresentata  
da \_\_\_\_\_ ed il signor/signora \_\_\_\_\_ visto l'art. 5 del  
Contratto Collettivo Regionale di Lavoro area Comunicazione della Lombardia 26 giugno 2025 si conviene di  
adottare dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ il regime di orario ivi previsto con le seguenti caratteristiche.  
Dalla data sopra indicata l'orario contrattuale di lavoro settimanale sarà realizzato come media nell'arco  
temporale del mese di calendario. Nel caso in cui alla fine di ciascun mese le ore prestate siano eccedenti  
quelle normali retribuibili nel mese, la parte eccedente sarà accantonata in un conto ore individuale.  
Per fare fronte a situazioni di crisi o riduzioni impreviste di ordini l'azienda potrà utilizzare tale monte ore fino  
ad un massimo del 50%.  
Le restanti ore potranno essere utilizzate individualmente con permessi di mezza o di una giornata, anche con  
possibilità di allungamento dei periodi feriali o dei permessi straordinari di cui all'articolo 41 comma 1 del  
vigente CCNL.  
Qualora l'accantonamento non sia sufficiente per far fronte alla riduzione di orario si farà ricorso agli  
ammortizzatori sociali previsti dalla normativa.  
Al termine del periodo le ore accantonate e non utilizzate saranno liquidate con la retribuzione in atto al  
momento della liquidazione.  
L'azienda provvederà alla comunicazione ad Elba contrattualmente prevista.

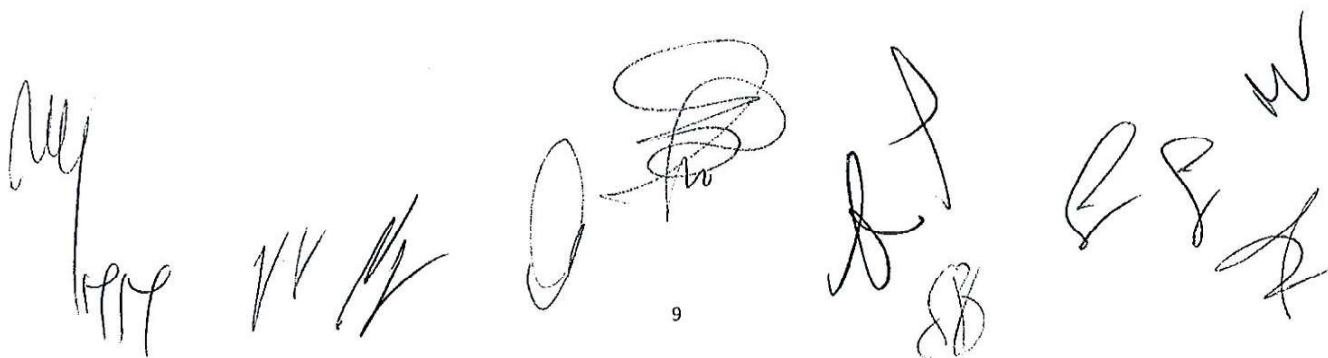
Data \_\_\_\_\_

Il titolare / legale rappresentante

\_\_\_\_\_

Il lavoratore

\_\_\_\_\_



**ALLEGATO 3**

Spett. Elba  
Viale Veneto 16/A  
20124 Milano

**Comunicazione ai sensi art. 5 Contratto Collettivo Regionale di Lavoro dell'Artigianato e delle PMI area  
Comunicazione della Lombardia 26 giugno 2025**

Il sottoscritto \_\_\_\_\_  
in qualità di titolare / legale rappresentante della ditta \_\_\_\_\_  
avente sede in \_\_\_\_\_  
indirizzo \_\_\_\_\_  
esercente attività di \_\_\_\_\_  
con in forza n. \_\_\_\_\_ lavoratori dipendenti  
di cui  
operai \_\_\_\_\_  
impiegati \_\_\_\_\_  
apprendisti \_\_\_\_\_

**comunica**

-che intende applicare il regime orario di banca ore previsto dall' articolo 5 del Contratto Collettivo Regionale  
di Lavoro area Comunicazione della Lombardia 26 giugno 2025, coinvolgendo

n. operai \_\_\_\_\_  
n. impiegati \_\_\_\_\_  
n. apprendisti \_\_\_\_\_

-che ha stipulato apposito accordo scritto con i lavoratori coinvolti

Data \_\_\_\_\_

Firma titolare / legale rappresentante e timbro ditta

\_\_\_\_\_



